



## Bilan 10 mois après l'annonce de la délocalisation Therm&Hyb

La récente bonne nouvelle concernant l'implantation d'un laboratoire de chimie des batteries à Lardy est loin de régler toutes les questions que pose la décision de Renault de délocaliser l'ensemble des activités Thermiques et Hybrides pour l'après EU7. Nous partageons le bilan que nous faisons des activités annoncées pour le site pour l'après 2025, celles-ci étant primordiales pour le futur de nos emplois et de nos reconversions.

### Activités Thermiques et Hybrides

En délocalisant le thermique et l'hybride, la direction a décidé d'arrimer Lardy à une seule technologie. Pourtant, l'électrique ne représenterait que 35% du marché automobile mondial en 2030 alors que Lardy travaille aujourd'hui sur les technologies en couvrant la totalité (essence, Diesel, hybride, électrique). Les conséquences : 1/ **poursuite de la baisse des effectifs** (-200 à -300 avec seulement 1100 salariés Renault et sous-traitants en 2026 - nous étions 2400 il y a encore 4 ans !); 2/ **« redimensionnement » du site** en vidant les L47/48/58 et en abandonnant le PIM sans reconversion (sauf si une entreprise sous-traitante le fait à la place de Renault).

Ce choix décidé dans le cadre de la création des entités Horse/Ampere a plusieurs retombées :

- Quoi qu'il arrive, même si un revirement européen se produisait avant 2035 concernant l'interdiction des moteurs thermiques et hybrides, **la direction a décidé de ne plus rien faire à Lardy après EU7.**
- **Le transfert des compétences vers les RTx se fait à marche forcée**, « quoi qu'il en coûte », même si les ressources manquent en Espagne et en Roumanie
- Les « carburants synthétiques », « hydrogène moteur à combustion interne », GPL : **rien ne sera étudié à Lardy** alors que nos compétences et notre expérience de recherche sont tout indiquées pour le faire.

### Laboratoire de chimie des batteries (présentation direction en CSE la semaine dernière)

Ce projet envisagé depuis plusieurs mois a enfin été officialisé. Un nouveau bâtiment serait créé dans la partie Sud du site, entre le L55 et le L50. Il comportera deux activités principales :

- Une ligne de prototypage de cellules de batterie de 1 à 10 A.h (plus représentatives des capacités actuelles que les cellules de 0,1 A.h prototypées au Technocentre actuellement) – livraison fin 2024
- De la caractérisation électro-chimique après vieillissement et des essais abusifs (pénétration, surtension, court-circuit, etc.) – livraison 1<sup>er</sup> trimestre 2025.

Pour les effectifs concernés, voir l'encadré ci-contre !

### Electronique de puissance

Toujours pas de détails sur l'internalisation d'activités mais Lardy ne serait concerné que par la validation (conception au Technocentre)

### Wall-box (bornes de recharge individuelles dans le cadre de Mobilize)

Décision d'externaliser l'activité.

### Big data

Toujours rien concernant la création d'un « pôle » à Lardy, le fonctionnement reste « en réseau ».

### La question essentielle des effectifs du Labo : escamotée !

Alors que le directeur de la DEA-TM, M. Caron, était chargé d'annoncer cette bonne nouvelle aux élus du CSE jeudi dernier, quelle ne fut pas notre surprise lorsqu'il s'en est tenu à une présentation technique sans mentionner le nombre de salariés que ce laboratoire allait concerner à Lardy ! Questionné sur le sujet, **il a d'abord indiqué que ce chiffre n'était pas connu.** Nous sommes alors intervenus pour lui dire : 1/ qu'il était impossible que l'équation économique d'un tel projet ne prenne pas en compte la « masse salariale » engagée ; 2/ que le laboratoire actuel au Technocentre employait déjà une dizaine de salariés et que de nouvelles embauches extérieures étaient prévues ; 3/ que le plan prévisionnel du bâtiment qu'il affichait à l'écran comportait 22 places dans la zone tertiaire ! Le directeur a alors dû reconnaître **qu'il ne donnait pas ce chiffre pour éviter qu'il serve de « référence ».** Une nouvelle entrave claire au fonctionnement du CSE qui devrait être informé de la marche de l'entreprise. Surtout quand la délocalisation des activités thermiques et hybrides concernent 900 salariés (Renault et sous-traitants) travaillant aujourd'hui à Lardy sur le sujet !

Quoi qu'il en soit, les 20 à 30 postes du futur laboratoire de chimie (dont une partie sera naturellement proposée aux salariés du labo du TCR) ne répondent pas aux exigences **de reconversions des salariés** dont l'activité disparaît et **de maintien de tous les emplois du site.**

# Nouvelle Convention Collective

## Sa mise en place chez Renault – Episode II

Une nouvelle Convention Collective Nationale de la métallurgie (CCN) a été signée le 7 février 2022 par la CFDT, la CFE-CGC, FO et l'UIMM (Syndicat des patrons de la Métallurgie) et s'appliquera dans toutes les entreprises de la métallurgie en France. Chaque entreprise, va devoir décliner cette nouvelle Convention Collective afin d'être déployée au 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour la partie prévoyance et au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour l'ensemble de la convention.

### Résumé de l'épisode précédent : Classifications / qualifications

Nous avons dans un précédent tract expliqué les conséquences particulièrement néfastes de cette nouvelle Convention Collective sur nos « classifications / Qualifications ». Cette nouvelle convention collective, pour nos classifications, est en fait la poursuite et l'amplification du jobgrading que la Direction a mis en place il y a quelques années :

- La classification sera attachée au poste tenu et non plus à la personne.
- c'est la fin de la reconnaissance des diplômes
- pour les Ingénieurs et cadres, c'est la fin de leur convention Collective spécifique qui leur assurait des évolutions de carrière et de salaire régulières
- Pour tous les autres, nos évolutions de carrière ne seront plus garanties si on reste dans le même poste.
- Dans le pire des cas, en cas de motif économique, il n'y aura même plus de garantie de maintien de salaire. Celui-ci pourra diminuer si le salarié accepte l'avenant à son contrat de travail !

**Cette nouvelle CCN signée par CFE/CGC, CFDT et FO donne à la Direction des moyens totalement insensés pour freiner nos évolutions, pour ne pas reconnaître nos compétences, nos engagements et notre expérience et pour maintenir nos salaires au plus bas. Des négociations ont débuté. Elles s'engagent très mal puisque les premières cotations de postes sont tirées vers le bas !**

### Des impacts sur tous nos autres droits

#### Les principaux accords dénoncés par la Direction

##### Accords sur la classification

Réforme des classifications 18/05/84

Aménagements système de rémunération 24/07/92

Etam Forfait Parcours ETAM Débutant 03/05/02

Etam 400 26/07/02

Reconnaissance 12/12/17

##### Accords sur la protection sociale

Couverture sociale Renault 05/07/91

Complémentaire santé 11/09/14

##### Accords définissant des dispositions de base des classifications/catégorie professionnelles actuelles

Accord à vivre 29/12/89

Couverture sociale 05/07/91

Accord de méthode 14/12/01

Chômage partiel 30/06/11

UPA 12/07/87-20/04/90

Prime vêtement de travail 08/11/00

**Au-delà des « classifications / Qualification », cette nouvelle Convention Collective remet en cause de nombreux droits qui vont devoir être renégociés.**

**Chez Renault, début juillet, la Direction a cassé des dizaines d'accords qui régissent actuellement nos droits.** Primes ; Allocations ; Congés spéciaux (parental, ancienneté, enfant malade) ; prêts ; mariage ; Maternité ; Fin de carrière et départ en retraite. Ils continueront de s'appliquer le temps des négociations (2023).

**1° - « Prévoyance & Complémentaire santé » :** Des négociations se sont ouvertes (Négo complémentaire santé / Mutuelle : 4 séances entre le 21 septembre et le 21 octobre 2022 et Négo Prévoyance, 3 séances entre le 3 novembre et le 2 décembre 2022) afin de permettre leur application dès janvier 2023.

**2° - tous les autres droits :** Durant toute l'année 2023, il va y avoir des négociations sur « Structure de rémunération », « Nouveaux modes de travail », « Dialogue social », « Relation individuelle et organisation de travail », « Chômage », « Diversité », « QVT » et « Intéressement & NAO ». Tous les accord « historiques » Renault vont être remis à plat et renégociés.

# Les accord Renault **V/S** la nouvelle Convention Collective

Chez Renault, de nombreux droits ont été acquis au fil des années par les luttes des salariés. Par exemple sur la Protection sociale, en 1956, les salariés obtenaient, par la lutte et le rapport de force, des garanties complémentaires concernant l'invalidité, l'accident du travail, le décès en activité ainsi que la retraite complémentaire.

Ces accords Renault, que la Direction vient de dénoncer, permettaient d'avoir des droits supérieurs à la Convention Collective de la Métallurgie.

**La nouvelle CCN métallurgie du 7 février 2022 est en très net recul sur la quasi-totalité des droits par rapport à la précédente Convention Collective.**



**Vous trouverez ci-dessous quelques exemples d'écart entre les droits Renault que l'on avait et ceux de la nouvelle CCN du 070222.**

**Dans le cas d'un changement de poste** ou un déclassement ayant pour cause l'organisation du travail ou la maladie, les accords Renault garantissaient un maintien pendant un an de la classification, la rémunération, etc... La nouvelle convention collective (titre 6 §2, article 71) réduit par deux le temps de maintien du salaire antérieur et acte la baisse de la rémunération, si et seulement si le salarié accepte la révision de son contrat de travail. Dans le cas contraire le texte ne prévoit rien.

**Le travail du dimanche et des jours fériés** était majoré à 100%. Dans la nouvelle convention collective si la majoration du salaire pour un travail le dimanche reste à 100%, le travail de nuit et les jours fériés ne seront plus majorés qu'à hauteur respectivement de 25 et 50%.

**La notion de repos compensateur et d'allocations annuelle** (prime de vacances et de fin d'année), n'existe pas dans la nouvelle convention collective.

**L'adaptation des horaires en cas de grossesse** est encore présente dans la nouvelle convention collective. Par contre, les notions d'indemnisation et de prime disparaissent. L'accord couverture sociale Renault allongeait de deux semaines la durée légale du **congés maternité**. La nouvelle convention collective renvoie à la stricte

durée légale sans pour autant toucher au pourcentage d'indemnisation.

**La durée du congés enfant malade** de 4 jours indemnisés à 100% sous certaines conditions est meilleur dans la nouvelle convention collective.

Concernant les congés d'allaitement, parental et la franchise de 10 h (rentrée scolaire), la nouvelle convention collective n'en tient pas compte.

**Les congés supplémentaires d'ancienneté** sont divisés par deux dans la nouvelle convention collective. Les accords Renault prévoyaient un maximum de 6 jours (ouvrés) pour une ancienneté de 5 et plus, dans la convention collective, ils ne sont plus que de 3 jours si et seulement si vous avez plus de 19 ans d'ancienneté et 55 ans.

**En ce qui concerne l'indemnité de départ en retraite**, la convention collective l'abaisse de façon significative. Un ETAM ou un cadre avec 20 ans d'ancienneté pouvait prétendre toucher une prime équivalente à 7 mois de son salaire de référence. Avec la nouvelle convention cette prime ne représentera plus que 3 mois de son salaire de référence.

La nouvelle convention collective ne prévoit rien pour les **congés de fin de carrière** et d'attente.

Au chapitre de l'indemnisation de la **maladie ou de l'accident de travail**, il faut désormais avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise pour prétendre à quelque chose. Si pour les anciennes catégories APR et ETAM l'indemnité complémentaire est améliorée, la catégorie Cadre voit son indemnité complémentaire amputée de 25%.

## Mais la nouvelle convention collective c'est aussi :

### **L'explosion des heures supplémentaires :**

L'entreprise pourra vous imposer de faire des heures supplémentaires. Avec un maximum de 450 heures une année sur deux, soit 3 mois de travail en plus dans l'année au lieu de 220h auparavant.

### **Le forfait jour** à 218 jours peut monter à 235

jours sur le « volontariat ». Encore plus de travail « gratuit » pour l'entreprise en perspective ! Et toujours moins de repos pour les salariés.

### **La refonte de la prime d'ancienneté**

entraînant une baisse de celle-ci de 5 à 18%.

La nouvelle formule de calcul pour la prime d'ancienneté est moins avantageuse. Les grands perdants seront les nouveaux embauchés et ceux n'ayant pas atteint les 15 ans d'ancienneté.

### **Il n'existe plus de protection contre le licenciement pour un salarié en arrêt maladie.**

La seule chose dont bénéficiera le salarié, c'est une majoration de son indemnité de licenciement, s'il est licencié lors des deux premiers mois d'arrêt pour 1 an d'ancienneté, 4 mois pour 5 ans et 6 mois pour 10 ans.

## Une Convention Collective particulièrement néfaste

Par rapport à la précédente Convention Collective, la CCN du 7 février 22 valide des reculs très importants pour les salariés. C'est un retour en arrière de plusieurs décennies. Le patronat et l'IUMM se frottent les mains !

La CGT n'a pas signé un tel document. Mais comment comprendre que d'autres organisations syndicales (CFE-CGE, CFDT et FO) censées défendre les droits des salariés aient pu valider de tel reculs ?

*La CGT ne signe pas un tel recul social !*

**Et ceux-ci ne peuvent même pas s'appuyer sur une quelconque contrepartie pour les salariés, aucun engagement à créer des emplois, aucune augmentation des salaires...**

## Que va-t-il se passer chez Renault et dans les futures filiales ?

Chaque entreprise va négocier des accords sur la base de cette nouvelle CCN. C'est ce qui se passe avec l'ouverture de négociations chez Renault dès à présent et durant toute l'année 2023.

En plein **chambardement Horse/Ampere**, elle a pour objectif de créer un socle commun à tous les salariés du groupe et des filiales. Lors de l'amphi du 7 juillet à Lardy, M. Fleury (RH France) a annoncé qu'il n'était pas pour valider des reculs sociaux ! « *En aucun cas, il n'est envisagé de moins-disant social* ». Mais par rapport à quoi ? **Par rapport aux droits sociaux actuels chez Renault ou par rapport à la nouvelle « référence » qu'est la nouvelle convention ?** Car, rappelons-le, depuis les lois Travail et « l'inversion de la hiérarchie des normes », il est possible que des accords d'entreprise soient moins favorables que la convention collective du secteur, qui peut elle-même être moins favorable que le code du travail !

**Pour la CGT, sans construction d'un rapport de forces et avec des syndicats comme la CFE-CGC, la CFDT et FO qui disent vouloir « accompagner » la direction plutôt que de défendre bec et ongles nos droits, cette future « négociation » chez Renault ne sera qu'une énième « comédie ». Une mise en scène de nouveaux reculs sociaux censée nous faire croire que cela aura pu être encore bien pire...**

**Cette nouvelle CCN, la dénonciation des accord Renault, c'est une attaque sans précédent sur l'ensemble de nos droits par la Direction accompagnée par certains syndicats. Si nous voulons les conserver c'est tous ensemble qu'il va falloir se battre et s'organiser.**

Il faudra suivre, il faudra s'exprimer, il faudra intervenir. C'est maintenant à vous, à nous tous, de nous mobiliser pour défendre nos droits sociaux. Ceux-ci n'ont pas été gracieusement accordés par nos anciens patrons mais sont le fruit de dizaines d'années de lutte de nos anciens, les salariés d'aujourd'hui se doivent d'en être conscients !

**Contact : [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com) / Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)**

**La CGT Lardy** : syndicat de site pour tous les salariés du CTL  
RENAULT – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM - CADRES.

